

Opinnäytetyö (AMK)

Esittävä taide

Nukketeatteri

2012

Essi Nummelin

# KUKA OLET RYHMÄSSÄ?

– ryhmän roolit nukketeatterin opiskelun aikana  
sekä omaksi itseksi tuleminen turvallisessa  
ryhmässä



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävä taide | Nukketeatteri

15.4.2012 | 37

Ari Ahlholm ja Ilona Tanskanen

Essi Nummelin

## KUKA OLET RYHMÄSSÄ?

Opinnäytetyöni käsittelee ryhmää ja ryhmän rooleja nukketeatterin opiskelun aikana. Pohdin roolien muodostumista, ryhmän dynamiikkaa ja ryhmän vuorovaikutusta sekä sisäistä kulttuuria.

Tutkin lähemmin ohjaajan ja ohjattavan rooleja sekä niihin liittyviä ominaisuuksia. Perehdyn myös turvallisen ryhmän käsitteeseen ja omaksi itseksi tuloon ryhmän sisällä.

Kaikessa pyrin peilaamaan nukketeatterin opiskeluun sekä nukketeatteriin yleisesti liittyviin kysymyksiin ryhmästä ja sen rooleista.

ASIASANAT:

ryhmä, roolit, nukketeatteri

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Performing arts | Puppet theatre

15.4.2012 | 37

Ari Ahlholm and Ilona Tanskanen

Essi Nummelin

## WHO ARE YOU IN A GROUP?

My thesis is about groups and roles in a group during puppet theatre studies. I study how roles form, the dynamics of the group and the inner culture in the group.

I take a closer look to the roles of the director and the performer. I also write about the meaning of a safe group and how to become you in the safe group.

In everything I look these things through the puppet theatre studies and puppet theatre in general.

### KEYWORDS:

group, roles, puppet theatre

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 RYHMÄ JA NUKKETEATTERIN OPISKELU</b>	<b>6</b>
Vaihtuvat ryhmät nukketheaterin opiskelun aikana	6
Ryhmän kehitysvaiheet	8
Ryhmädynamiikka ja ryhmän rakenteet	11
Ryhmän piilevät säännöt	12
Vuorovaikutus ja työyhteisön kulttuuri	15
<b>3 ROOLIT NUKKETEATTERIN OPISKELURYHMISSÄ</b>	<b>17</b>
Roolien kirjo nukketheateriryhmissä	17
Ryhmässä esiintyviä rooleja	18
Statukset ryhmässä	19
<b>4 OHJAAJAN ROOLI NUKKETEATTERISSA</b>	<b>21</b>
Hyvän ohjaajan piirteet	21
Ohjaajan toiminnan vaikutukset ryhmään	23
Ohjaajan ulkopuolisuus	25
Ohjaajan rooliin virittäytyminen	26
<b>5 OHJATTAVAN ROOLI NUKKETEATTERISSA</b>	<b>26</b>
Hyvän ohjattavan piirteet	26
Nukkenäyttelijän päällekkäiset roolit	28
Ohjattavan rooliin virittäytyminen	29
<b>6 IKIOMA ROOLI JA TURVALLINEN RYHMÄ</b>	<b>30</b>
Turvallinen ryhmä ja yksilön kasvun mahdollisuus	30
Omaksi itseksi tuleminen turvallisessa ryhmässä	33
<b>LÄHTEET</b>	<b>37</b>

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tutkii ryhmää ja sen rooleja peilaten nukketeatterin opiskelun aikana tulleet kokemukset. Pohdin alussa ryhmän ja roolin käsitteitä. Käyn läpi ryhmän kehityksen vaiheet, ryhmän sisäiset säännöt sekä ryhmädynamiikkaa. Pyrin tuomaan nukketeatterityöhön tai sen opiskeluun liittyviä viittauksia.

Paneudun tarkemmin ryhmänohjaajan ja ryhmäläisen rooleihin. Kutsun heitä tässä yhteydessä ohjaajaksi ja ohjattavaksi. Mietin näiden roolien tuomia velvollisuuksia, tehtäviä ja vapauksia. Pohdin ominaisuuksia, jotka voi yhdistää hyvän ohjaajan sekä hyvän ohjattavan piirteisiin. Kerron myös rooliin virittäytymisestä molemmissa tapauksissa. Tutkin erityisesti nukketeatteriin ja nukkenäyttelemiseen liittyviä asioita niin ohjaajan kuin ohjattavankin näkökulmasta.

Opinnäytetyön loppuosassa mietin myös ihmisen ominta roolia eli hänen persoonaansa sekä turvallisen ryhmän ideaa. Millaisessa ryhmässä ihminen saa olla oma itsensä ja miten tämä vaikuttaa hänen olemiseensa ryhmässä. Käyn läpi ihmisen persoonallisuuden haavoittuvuuden tasoja sekä omaksi itseksi tulemisen käsitettä.

Kaikessa pyrin viittaamaan nukketeatterin tekemisen maailmaan, vaikkakin faktoja ryhmästä, rooleista ja niiden molempien lainalaisuuksista voi soveltaa minkälaiseen ryhmään tahansa.

## 2 RYHMÄ JA NUKKETEATTERIN OPISKELU

Usein kestää aikansa, että tutustuu uuteen ihmiseen, tämän persoonallisuuteen ja oppii tuntemaan tämän tavat ja oppii luottamaan tähän. Sama asia on ryhmän sisällä. On tutustuttava ja totuttava ryhmään, sen sääntöihin, rajoihin ja mahdollisuuksiin. Kuten yksilön persoonallisuuskin, myös ryhmä, kehittyy omanlaiseksi persoonallisuudekseen. Ryhmä käy läpi muodostumisessaan vaihteita, jotka vaikuttavat sen tapaan olla, aivan kuin yksilökin käy elämässään vaihteita ja muotoutuu omaksi itseksensä. Jotta voisi ymmärtää ryhmän lainalaisuuksia on ensin ymmärrettävä mikä ryhmä on.

### VAIHTUVAT RYHMÄT NUKKETEATTERIN OPISKELUN AIKANA

Ryhmän tunnusmerkkeinä ovat muun muassa ne, että se koostuu yksilöistä, jotka ovat tietoisia omasta sekä toistensa jäsenyydestä ryhmässä. Ryhmän jäsenet kokevat pyrkivänsä ainakin yhteen yhteiseen päämäärään ja sen jäsenet ovat välittömässä vuorovaikutuksessa keskenään. Muutokset ryhmässä heijastuvat ryhmän jokaiseen jäseneen ja ryhmän jäsenten odotetaan käyttäytyvän tiettyjen normien mukaan. Ryhmän jäsenten välinen kanssakäyminen koostuu välittömän vuorovaikutuksen osatekijöistä, joita ovat tunteet ja ajattelu, sanallinen ja sanaton kommunikaatio ja toiminta. (Ojala & Uutela 1993, 87.)

Nukketeatterin opiskelun aikana läpikäy monenlaisissa ryhmissä olemista. On ryhmä johon tulet eli oma luokka. Tämä ei kuitenkaan ole ainoa ryhmä, johon opiskelun aikana kiinnittyy. On ryhmän sisällä olevia vaihtuvia pienryhmiä, erilaisten työpajojen ryhmiä sekä koulun ulkopuolisia esitysryhmiä. Päivän aikana saattaa olla tekemisissä jokaisen ryhmän kanssa, joissa jokaisessa on itsellä tietynlainen rooli.

Voi olla, että on kahdessa tai useammassa produktiossa samaan aikaan ja voi käydä niin, että esiintyy samana päivänä molempien produktioiden esityksissä. Tämän aikana on vaihdettava rooliaan hyvin usein.

## RYHMÄN KEHITYSVAIHEET

Ryhmistä on yleensä tunnistettavissa tietyt kehitysvaiheet, jotka usein kuvataan toisiaan seuraavina.

Ensimmäinen vaihe on ryhmän **muotoutuminen**. Ryhmän muotoutuminen alkaa, kun ryhmä kokoontuu ensimmäistä kertaa. Tällöin ryhmän jäsenet ovat toisiaan kohtaan varovaisia, etäisiä ja toisiaan tarkkailevia. Ryhmä ei ole vielä selvillä tavoitteistaan, normeistaan tai siitä miten roolit muodostuvat. Keskustelu on helposti yleisellä tasolla ja ryhmän jäsenet tarkkailevat tilannetta ja toistensa käyttäytymistä. Ryhmän jäsenet tekevät havaintoja siitä millaisia ihmisiä ryhmässä on ja kuinka he toimivat, esimerkiksi ketkä ovat aktiivisia tai puheliaita ja ketkä saavat hyväksyntää. Jäsenet alkavat etsiä omaa paikkaansa ryhmässä. Ryhmäytyminen edistyy nopeammin jos ryhmällä on valmiiksi ohjaaja. Ryhmäytyminen mahdollistaa myös ryhmähengen syntymisen. (Kauppila 2005, 97.)

**Kuherteluksi** kutsutaan tilaa, kun ryhmäläiset pääsevät varovaisuudestaan, alkavat rentoutua sekä keskustella enemmän ja avoimemmin muiden ryhmäläisten kanssa. Ryhmässä ollaan kiinnostuneita muista ryhmän jäsenistä ja toisiin halutaan tutustua. Ryhmän jäsenet ovat innostuneita, avuliaita ja vastaanottavaisia. Tässä vaiheessa ryhmässä ollaan varsin yksimielisiä asioista, eikä ristiriitoja vielä synny. Myönteiset tunnereaktiot ja ryhmähenki korostuvat. Ryhmäläisten roolit ryhmässä selkiytyvät. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 25.)

Useimmat ryhmät käyvät läpi jonkinlaisen kriisin sen jälkeen, kun ryhmä on jo hieman tutustunut. Tätä ryhmän kehityksen vaihetta kutsutaan **kuohunnaksi**,

jolloin esiintyy jäsenten erilaisuuden ja erilaisten näkemysten yhteensovittamisongelmia. Nämä ongelmat olisi pystyttävä ratkaisemaan rakentavasti. (Kauppila 2005, 97.)

Ryhmän **vakiintumisen** vaiheessa ryhmän jäsenet ovat oppineet ohjaajan sekä toistensa käyttäytymisestä mitä kyseisessä ryhmässä saa sanoa, kysyä tai tehdä. Ryhmän vakiintuminen on roolien, sääntöjen ja normien löytymistä (Aarnio & Vuorinen 1991, 67.). Ryhmän sisäinen yhteenkuuluvuus kehittyä, jolloin voidaan puhua ryhmätunteesta.

**Yhteistyöhön oppinut ryhmä** päättyy tähän vaiheeseen muun muassa ryhmädynamiikan käsittelyn avulla. Tässä ryhmän vaiheessa ryhmän suorituskky pääsee esiin, kun ryhmän sisäiset tapahtumat eivät enää vie valtaosaa jäsenten kiinnostuksesta ja voimavaroista. Tässä vaiheessa ryhmällä on uskallus käsitellä ristiriitoja, ryhmän eri puolia, jäsenten keskinäisiä suhteita ja suhteita ohjaajaan. Tämä selkiinnyttää ryhmän sisäistä tilaa. Roolien ja vallan jaon jälkeen, ihmissuhteet ovat selkeitä ja kommunikaatio toimii ja ryhmä voi keskittyä niihin asioihin, joiden vuoksi se on koossa. (Aarnio & Vuorinen 1991, 68)

**Päättymisen** tarkoittaa ryhmän hajoamista, jolloin ryhmän toiminta loppuu ja on aika luopua ja erota. Luopumisen aikana tunteet saattavat nousta uudelleen pintaan ja ryhmän päättymisen aktivoi usein tunnetasolla aikaisempia luopumisen kokemuksia. Ryhmäläiset saattavat tuntea voimakasta surua, eroahdistusta, haikeutta ja helpotusta. Jotkut saattavat jättää ryhmän ennen sen päättymistä, välttyäkseen ikäviltä tunteilta. Yhteisten jatkotapaamisten suunnittelu ja yhteydenpitolupaukset voivat helpottaa ikävien tunteiden tuntemista. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 26)

Usein eri vaiheet kuitenkin limittyvät, ja esimerkiksi uuden jäsenen liittyminen ryhmään helposti palauttaa ryhmän takaisin lähtöruutuun. Joskus kaikki kehitysvaiheet käydään läpi yhdellä tapaamiskerralla, toisinaan taas ryhmän



kehittyminen toimivaksi vie useampia tapaamisia. Voi myös käydä niin, ettei ryhmä koskaan pääse toimimaan kunnolla. (Repo-Kaarento 2007, 70.)

Nukketeatterin opiskelun aikana on tapahtunut useammin kuin kerran se, että uusia opiskelijoita tulee mukaan kesken vuosikurssien, kesken lukukauden. Myös opiskelijoiden lähteminen ryhmästä kesken pois tai lukukauden aikana on ollut yleistä. Tällainen vapaa liikkuvuus ja jatkuva avoimien ovien päivä takaa sen, että ryhmä joutuu palaamaan takaisin kehitysvaiheidensa alkupäähän. Myöskin uudelle opiskelijalle saattaa olla vaikea päästä mukaan ryhmään, etenkin ryhmän taitotasoon.

Usein on ollut myös niin, ettei pitkillä esitysprojekteilla ole selkeää ja konkreettista lopetusta. Päättymisen ja palautteenanto on aina tärkeää pitkän ja vaativan esitysprojektin jälkeen. Myöskään jos ei ole selkeää loppua, jää projekti ja siinä olleet asiat ikään kuin ilmaan. Lopetukseen ja loppupalautteeseen tulisi siis aina järjestää aikaa, niin opiskelijoiden vetämissä esityksissä, kuin opettajienkin tai työpajojen vetäjien pitämässä. Lisäksi pitkän esitysprojektin jälkeen olisi saatava hengähtää ennen toisen alkamista.

Ryhmäilmiöiden tuntemus on tärkeää, sillä se auttaa ymmärtämään ja ottamaan vastaan ne vaiheet, jolloin ristiriidat ja pettymyksen tunteet värittävät ryhmän ilmapiiriä. Kuten muissakin uusissa asioissa, myös työ- ja opiskeluryhmissä alkuinnostuksen jälkeen tulee kriittisen pohdiskelun ja uudelleenarvioinnin vaihe, minkä jälkeen on mahdollisuus entistä realistisemmin odotuksin jatkaa yhteistyön kehittämistä. (Ojala & Uutela 1993, 87).

Nukketeatterin opiskelun aikana harvalla on ollut tietoa ryhmän toiminnan lainalaisuuksista. Ja vaikka näistä olisikin tietoa niin silti ryhmässä konfliktien ja kriisien kohtaaminen on aina vaativa paikka ja teorian tieto antaisi varmasti jonkinlaista tukea ongelmien ymmärtämisessä.

## RYHMÄDYNAMIIKKA JA RYHMÄN RAKENTEET

Jännitteiden kenttää ryhmässä nimitetään ryhmädynamiikaksi. Tässä kentässä yksilöstä toiseen virtaa erilaisia jännitteitä, jotka voivat olla esimerkiksi rakkauden tai kateuden tunteita, seksuaalista kiinnostusta tai epämieltymystä, ihailua, hyljeksintää tai kilpailua. Ne ovat alueita ryhmässä, jotka eivät varsinaisesti näy ja kuitenkin ovat aivan ilmeisiä. (Aarnio & Vuorinen 1991, 60).

Esimerkkinä voidaan käyttää jäävuorta, jonka pelkkä huippu näkyy merestä. Tämä on ryhmän näkyvä osa, virallinen ohjelma, ne asiat, josta puhutaan. Näkymätön osa, työyhteisön epävirallinen puoli, on osa josta ei puhuta. Näkymättömässä osassa pinnan alla kytevät muun muassa keskinäiset tunnesuhteet, salaiset kilpalupyrkimykset, ennakkoluulot ja niiden herättämät tunteet. (Aarnio & Vuorinen 1991, 60). Ne vaikuttavat siihen kuinka ryhmä toimii ja mitä siinä tapahtuu. Dynamiikan tukiessa ryhmän toimintaa, ryhmä on innostunut ja siinä on hyvä olla. Varautuneessa ilmapiirissä ryhmän työn onnistuminen saattaa estyä. (Aarnio & Vuorinen 1991, 61)

Ryhmädynamiikka voidaan havaita tutkimalla ryhmän jäsenten keskinäisiä suhteita. Ryhmädynamiikka on helppoa tuntea esimerkiksi ryhmän ilmapiirissä. Vapautuneessa ilmapiirissä monet uskaltavat puhua ja puheen sisältö voi olla henkilökohtaista, kun taas varautuneessa tai vihamielisessä ilmapiirissä vain harvat ja aina samat puhuvat. Tällöin puheen sisältö on pääosin oman itsen ulkopuolella olevat asiat. Hankala ilmapiiri vähentää myös halua kuulua ryhmään. (Aarnio & Vuorinen 1991, 61).

Ryhmädynamiikka näkyy myös paikkojen ja keskinäisten etäisyyksien valinnoissa. Kuka jää etäälle nurkkaan, ketkä ovat toistuvasti lähekkäin, kuka tulee keskelle tai ketkä pysyttelevät kaukana toisistaan. (Aarnio & Vuorinen 1991, 61). Jäsenten asennot kuvaavat myös ryhmän ilmapiiriä. Istutaanko vapautuneen rennosti vai jännittyneesti tuolin reunalla kädet puuskassa? Onko joku kääntänyt tuolinsa selin toisiin tai johonkuhun ryhmän jäsenen? Eniten

ryhmän dynamiikasta kertoo kuitenkin se, mitä ja kuinka puhutaan, ketkä puhuvat ja keille puhutaan. Puheen sisällöstä ja ilmaisutavasta voidaan havaita muun muassa kilpailuasetelmat sekä liittoumat ryhmässä. (Aarnio & Vuorinen 1991, 61).

Itseilmaisun määrä on toisaalta henkilökohtaisesta rohkeudesta ja taidosta kiinni, mutta toisaalta vapautunut ryhmä innostaa arkojakin jäseniä itseilmaisuun. Lisäksi hyvä ilmapiirin mittari ja myöskin sen hoitokeino on huumori. Huumoria on monenlaista ja huumorin käyttö kertoo myös dynamiikasta. (Aarnio & Vuorinen 1991, 61).

Ryhmädynamiikka toimii jokaisessa ryhmässä riippumatta siitä, puututaanko siihen vai ei. Ryhmästä oppii paljon silloinkin, kun yhdessä ei käsitellä ryhmän ilmiöitä, mutta ryhmädynamiikan yhteinen käsittely voi olla vahva oppimistapahtuma. Ryhmän dynamiikka tarjoaa yksilöille monenlaisia oppimisen alueita. (Aarnio & Vuorinen 1991, 75.) Näihin oppimisen alueisiin keskityn tarkemmin turvallisen ryhmän luvussa.

## **RYHMÄN PIILEVÄT SÄÄNNÖT**

Jokaisessa yhteisössä on sääntöjä ja normeja, jotka ohjaavat jäsenten käyttäytymistä. Säännöt voivat olla selkeästi ilmaistuja tai kirjoittamattomia. Ilman normeja ja sääntöjä on yhteisön vaikea tulla toimeen. Käyttäytymissääntöjen avulla ihmisen käyttäytyminen tulee helpommin ennustettavaksi ja ihmiset ymmärtävät paremmin toinen toisensa toimintaa. (Ojala & Uutela 1993, 39).

Yhteiset säännöt ja normit luovat myös turvallisuutta ja tekevät sosiaalisen kanssakäymisen helpommaksi. Tällöin jokainen tietää mitä häneltä odotetaan ja mitä hän voi itse odottaa toisilta. Uudessa yhteisössä, jossa käyttäytymistä ohjaavat pelisäännöt ovat outoja, ihminen tuntee itsensä turvattomaksi ja

epävarmaksi ja toisten ihmisten käyttäytyminen saattaa tuntua vieraalta. (Ojala & Uutela 1993, 39).

Usein käykin niin, että se mikä on itsellemme selvää, ei olekaan sitä muille. Ihminen pitää jotakin arvoa tai tekotapaa itsestään selvänä, mutta toiselle se on aivan uusi tuttavuus. Tämä johtuu siitä, että jokaisella on yksilöllinen kokemusmaailmansa, jonka kautta hän ympäröivää maailmaa katselee ja tekee päätelmiä. (Hämäläinen 2005, 75.) Kaikkea yhteistoimintaa säätelevät yhteiset säännöt ja vaikka niistä ei keskusteltaisi tai tuotaisi julkisesti esille, ne vaikuttavat pinnan alla. Ihmiset toimivat ryhmätilanteissa ennakkokokemustensa ja niistä syntyneiden oletusten varassa. (Repo-Kaarento 2007, 72.)

Hyvä ja hauskakin esimerkki itsestään selvinä pitämistämme asioista ovat nukkenäyttelijän mustat vaatteet. Nukketeatterin koulutusohjelmaan hakeutuu paljon ihmisiä, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta tai tietämystä nukketeatterista saatikka sen pukeutumiskoodeista. Joillakin aloittavilla opiskelijoilla ei ole välttämättä ole minkäänlaista kokemusta edes teatterista yleensä. Mustien vaatteiden merkitystä nukketeatterissa ei välttämättä siis ole koskaan tullut ajatelleeksi. Usein jokaisella aloittavalla opiskelijalla onkin ollut manipulaatiotunneilla päällään mitä sattuu, värejä laidasta laitaan. Opettajien ja vanhempien opiskelijoiden nyrpeä katse ja hienovaraiset viittaukset eivät välttämättä mene perille. Olisikin hienoa, jos tällaisesta hyvin tärkeästä asiasta kerrotaisiin heti ensimmäisenä koulupäivänä, eikä annettaisiin ryhmäläisten kautta rantain ymmärtää tummien vaatteiden merkitystä.

Kun opiskelee nukketeatteria, ei säännöiltä ja normeilta voi siis päästä karkuun, vaikka säännöt ovatkin erilaisia kuin vaikkapa talouskoulussa. Vaikka ensisilmäyksellä tuntuisi, ettei sääntöjä olekaan niin pinnan alta löytyvätkin kirjoittamattomat nukketeatteripuolen säännöt: Käytettyjä teepusseja joka puolella yhteistä työtilaa, superliimojen vieressä lojuvia vanhoja eväitä, makuupusseissa torkkuvia ihmisiä, pesemättömiä astioita ja likaisia työkaluja,

kadonneita saksia: Työtila, joka on kaikkea muuta kuin työtila. Boheemielämää työpöydällä! Boheemielämässä ei ole mitään väärää, mutta sen lisäksi, että sitä elää jo kotonaan, ei sitä haluaisi välttämättä jatkaa työssään.

Nukketeatterilaisten työtila eli neljän hengen työhuone kolmellekymmenelle hengelle vaatisikin ehdotonta kirjoitettua säännöstöä. Työtasot kuuluisi aina siivota käyttökerran jälkeen ja antaa myös muille tilaa. Jos pitää pöytää varattuna kuukaudesta toiseen vain itsellään, vaikka sama pöytätila kuuluisi kuudelle muullekin opiskelijalle niin sääntöjen luominen olisi paikallaan. Niin usein ovat opiskelijat, etenkin uudet, vasta-aloittaneet, kertoneet, että he eivät halua mennä yhteiseen työtilaan, sillä tilaa, eikä minkäänlaisia sääntöjä ole. Kun jokainen tekee mitä huvittaa eikä opettaja ole milloinkaan valvomassa niin sekasorron aineksia on ilmassa.

Ongelmana on kuitenkin se, että työtilan säännöt tulevat nukketeatteripuolella opiskelijaryhmän sisältä, eivät opettajilta, jolloin sääntöjen noudattamiseen ei jaksata käyttää aikaa, jos ryhmä ei ole yhtenäinen. Tällöin on käynyt niin, että se osa ryhmästä, joka on halunnut noudattaa sääntöjä, on joutunut ottamaan kokonaan vastuun ja esimerkiksi yhteisten työtilojen siivoaminen on jäänyt heille. Nukketeatterin opiskelijoiden keskuudessa onkin ollut kirjoittamaton ja ikävä sääntö siitä, että uusi vuosikurssi korjaa pois edellisten vuosikurssien esitysprojektien tarpeettomiksi käyneet tavarat. Näin kukaan tuskin on alun perin halunnut, mutta yhteisten sääntöjen puuttuminen on johtanut tällaiseen toisenlaiseen kulttuuriperintöön.

Sanatonta kulttuuria on ollut myös se, että päivät ovat venyneet hyvin usein pitkiksi ja ihmiset työskentelevät yömyöhään koululla. Tästä on tullut enemmänkin sääntö kuin poikkeus. Tästä on samalla tullut myös äänetön ohje jokaiselle ryhmän sisällä. Jos ei työskentele 12 tuntia päivässä, ei ehkä ole niin omistautunut projekteille kuin muut. Oman vapaa-ajan käsite voisi olla myös hyvä olla julkistetuissa yhteisissä säännöissä.

Sen lisäksi, että nukketatterin opiskeluyhteisön piilotetut ja yleiset säännöt tulee oppia, myös jokaisessa koulun esitysprojektissa on omat sääntönsä. Ohjaajalla on oma persoonallinen tapansa tehdä ja ohjata ja vaikka olisi jo ollut useassa esitysryhmässä mukana, niin uuden ohjaajan uusi ryhmä vaatii aina uudet opeteltavat käyttöohjeet. Esitysprojekteissa voi löytää erilaisten arvojen ja tekotapojen kirjosta yhteisen arvokielen yksinkertaisesti puhumalla niistä. Ihmisillä on usein erilaisia kokemuksia ja arvoja miten esitysprojekteissa toimitaan. Jos yhteisiä sääntöjä, tatterin valmistustapoja ja muita asioita ei sovita sanallisesti projektin alussa, voivat osallistujat tai osa osallistujista hämmentyä ja tekemisen ilo sammua. Jos oletetaan toisten aina tietävän ja osaavan jotain mitä itse osaa ja tietää tai että yhteiset pelisäännöt tiedetään ilman, että niistä sovitaan ääneen, niin on varmaa, että syntyy jonkinasteisia konflikteja. Ratkaisu tämän kaltaisiin ongelmiin on avoin vuorovaikutus, kommunikaatio ja säännöistä puhuminen.

Kaikkien näiden kokemusten jälkeen olenkin todennut, ettei anarkia takaa hyvää työtilaa ja hyvää työrauhaa. Työtilassa työskenteleminen niin, että ennen kuin aloitat varsinaisen työn, pitää raivata itselleen työtilaa, ei ole järin hyvä työtila. Yhteisiä sovittuja sääntöjä pitää olla ja niitä pitää noudattaa, kun usea ihminen toimii samassa tilassa. Myös selkeät sovitut säännöt opiskelijoiden vetämissä esitysprojekteissa helpottaisivat kaikkien työtä. Toivoisinkin nukketatteripuolen piileviin sääntöihin anarkian ja olettamuksien sijaan enemmän teetä ja sympatiaa.

## **VUOROVAIKUTUS JA TYÖYHTEISÖN KULTTUURI**

Hyvän työyhteisön varsinainen mittari on vuorovaikutuksen toimivuus. Se on vuorovaikutusta ihmisten kesken, joka on avointa, rehellistä ja luontevaa. Avoimuus on kuppikuntien ja klikkien vastakohta ja rehellisyys mahdollisimman kaukana salailusta, tiedon pihtaamisesta ja takanapäin puhumisesta.

Luontevuus taas on tapaa toimia vaivattomasti, pakottamatta, ilman turhaa vääntöä. Luontevan käyttäytymisen vastakohtia ovat epämääräinen vihjailu ja töksäyttely, tekopirteys, vieraskoreus ja ongelmien kieltäminen. (Hämäläinen 2005, 93.)

Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu toisen työn arvostaminen ja työtovereiden kunnioittaminen persoonina kaikilla tasoilla. Ihmisillä on erilaisia tehtäviä ja vastuita osaamisen ja tietotaidon mukaan, mutta persoonina kaikki ovat samanarvoisia. Hyvä tulos syntyy siitä, kun jokainen saa tuoda oman osaamisensa ja luovuutensa yhteiseen käyttöön. Työn ilon voi kadottaa monesta syystä, mutta tutkimusten mukaan yksi vakavimmista syistä on se, että vuorovaikutus ei toimi. (Hämäläinen 2005, 94)

Sairastuneessa työyhteisössä työskentelevät peittävät todelliset tunteensa, vaikenevat sisäisistä ongelmista eivätkä luota toisiinsa (Kopposela 20005, 115). Terveen yhteisön merkki on hyvä kommunikaatio, jossa tietojen on voitava kulkea esteettömästi yhteisön jäsenten välillä (Kopposela 2005, 85).

Nukketeatterin opiskelun aikana opiskelukieli on ollut englantia. Ulkomaalaiset opettajat, monet vaihto-oppilaat, työpajojen vetäjät ja kansainväliset opiskelijat puhuvat keskenään englantia. Väärin ymmärryksiä sattuu kotimaisen kielen kanssa, mutta vielä suurempia väärinymmärryksiä tuo se, että käytetään vierasta kieltä. Jokaisella on kulttuuri – ja kielitaustasta riippuen erilainen käsitys englanninkielen sanoista ja termeistä, jolloin jotakin tiettyä sanaa käyttäen ei välttämättä kaikilla ole samanlaisia ajatuksia siitä mitä kaikkea sana edustaa. Vaikka on hienoa tutustua erilaisiin ihmisiin ja kulttuureihin, lisää se myös kommunikoinnin vaikeutta. Tätä ei sovi sivuuttaa vain maailmankansalaisuuden ajatuksella. Tämän vuoksi harjoitusten aikana tulevat ohjeet, kotitehtävät ja ylipäättään kaikki kommunikointi tulisi suorittaa niin, että kaikilla on mahdollisuus ymmärtää.

### 3 ROOLIT NUKKETEATTERIN OPISKELURYHMISSÄ

Karikatyyriset hahmot kuuluvat nukketeatterin maailmaan, mutta hahmoja löytyy muualtakin kuin näyttämöltä. Roolihahmot on jaettuna myös ryhmässä olijoiden kesken. Ihminen on aina jossakin roolissa ollessaan ryhmässä. Ryhmässä vallitseviin ryhmäläisten rooleihin olisi syytä kiinnittää huomiota, sillä tasa-arvoinen ja selkeä roolijako lisäävät ryhmän hyvinvointia. Helpointa ymmärtää rooleja ja niiden moninaisuutta on lähteä käsittelemään alusta alkaen roolin käsitettä.

#### ROOLIEN KIRJO NUKKETEATTERIRYHMISSÄ

Kun nukketeatterin opiskelun aikana juostaan ryhmästä ryhmään, niin myös niissä olevien roolien kirjo on laaja. Ryhmissä on henkilöistä ja henkilöiden määrästä riippuen erilainen ryhmädynamiikka ja tällöin myös roolit ovat erilaisia ryhmästä riippuen. Myös samassa ryhmässä jonkun ryhmäläisen poissaolo kilvoittaa ryhmän sisään uuden rooliasetelman.

Rooli tarkoittaa tiettyyn asemaan ja tehtävään liittyvää opittua, vakiintunutta tapaa toimia tietyissä tilanteissa. Rooli on ryhmän jäsenten käyttäytymistä, jota muut ryhmän jäsenet häneltä odottavat. Kukin ryhmässä saa jonkin roolin, joka palvelee ryhmän toimintaa ja kukin myös ottaa itselleen sopivan roolin. Roolin käsite auttaa ymmärtämään sosiaalista vuorovaikutusta. Keskinäisen vuorovaikutuksen aikana ihmisillä on aina omat roolinsa, joiden läpi heidän persoonallisuutensa suodattuvat. (Repo-Kaarento 2007, 92.)

Roolin käsite helpottaa ymmärtämään omaa toimintaa ryhmässä, etenkin opiskeluryhmässä.

Yksi ryhmän toiminnan lainalaisuuksista on, että ryhmän roolit lukkiutuvat helposti. Usein ryhmä ja sen ryhmädynamiikka vaikuttavat niin voimakkaasti



ryhmänjäseniin, ettei yksilö oikein itsekään ymmärrä, mistä oma käytös ryhmässä johtuu. (Repo-Kaarento 2007, 92).

Etenkin pitkäkestoisessa opiskeluryhmässä rooleja kierrättämällä lisätään ryhmäläisten tasapuolista osallistumista, yksilöllistä vastuunottoa ja uusia oppimismahdollisuuksia. Kiertävä puheenjohtajuus voisi olla tällainen, kaikkia ryhmän jäseniä ryhmään sitouttava toiminto. Roolien vaihdoksilla voidaan myös vaikuttaa ryhmän arvojärjestykseen. Yleensä omiin oloihinsa vetäytyvä tai muuten passiivinen ryhmäläinen voi uuden roolinsa myötä saattaa esiin piileviä kykyjään ja näyttää näin piiloon jääneitä puoliaan ja saada siten arvostusta. (Repo-Kaarento 2007, 93.)

## **RYHMÄSSÄ ESIINTYVIÄ ROOLEJA**

Ryhmässä on usein sekä virallisia että epävirallisia rooleja. Viralliset roolit ovat usein ennaltamäärättyjä tai niistä voidaan sopia. Virallisia rooleja ovat esimerkiksi sihteeri tai puheenjohtaja. Epäviralliset roolit näkyvät sen sijaan ryhmän jäsenen toistuvana käyttäytymisenä ja ne muodostuvat ja kehittyvät ryhmän vuorovaikutuksessa. Ryhmän perustehtävä, eli se minkä vuoksi se on perustettu, vaikuttaa siihen millaisia rooleja ryhmään syntyy. Epävirallisia rooleja voivat olla esimerkiksi uhrautuja, vitsailija tai syntipukki. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 53.)

Tehtäväroolissa ollessaan, yksilö tarkastellaan sen tehtävän suorittajana, jota kulloinkin tekee. Tehtävärooleja ovat esimerkiksi ohjaaja, näyttelijä, tyttöystävä, tuottaja. Tunneroolissa ryhmän jäsen voi olla vaikkapa rohkaisija, pelkuri, innostaja tai toisten tunteiden ilmaisija. Valtaroolit tarkoittavat esimerkiksi johtajaa ja alaista tai vaikka ohjaajaa ja ohjattavaa. Vuorovaikutukseen liittyvät roolit ovat esimerkiksi hiljainen, päällepuhuja tai sivuutettu. Asenneroolit kuvaavat taas nimensä mukaisesti ryhmäläisen asennetta ja niitä voivat olla hännystelijä, lemmikki tai auttaja. (Kaukkila &

Lehtonen 2007, 53.)

Ryhmästä riippuen voi siis olla hyvinkin monenlaisissa rooleissa. Toisessa projektissa voi olla nukkenäyttelijän tehtäväroolissa ja vuorovaikutukseen liittyvä rooli on aktiivinen puhuja. Toinen projekti voi tarjota mahdollisuuden täyttää valosuunnittelijan tehtävän ja tunneroolina on olla innostaja. Roolien suuri määrä, vaihtuvuus ja monitasaisuus ovat osa ryhmässä oloa.

## **STATUSROOLIT**

Statuksella tarkoitetaan henkilön asemaa ryhmässä ja se voi olla virallinen tai epävirallinen. Ryhmänjäsenten statuksiin voivat vaikuttaa esimerkiksi jäsenten aikaisemmat tiedot ja taidot aiheesta, koulutus sekä ammatillinen tai taloudellinen asema. Yksilöiden statuksesta tehdään päätelmiä tunnusmerkkien kuten iän, sukupuolen, ulkonäön, pukeutumisen tai puhutavan pohjalta. (Repo-Kaarento 2007, 105).

Opiskeluryhmä onkin harvoin täysin tasa-arvoinen. Usein jo ensimmäisellä kokoontumiskerralla alkavat huomaamattomat statusneuvottelut. Statusmerkkien pohjalta ryhmän jäsenet arvioivat toisiaan sekä itseään suhteessa toisiin. Vähitellen ryhmän jäsenet alkavat myös käyttäytyä näiden odotusten mukaisesti. Ryhmän yksilöiden statuksiin liittyvät usein myös tietynlaiset rooliodotukset ja ryhmän sisäinen roolijako. Rooleilla on taipumus vahvistua ja jumiutua, ellei ohjaaja vaikuta tilanteeseen aktiivisesti. (Repo-Kaarento 2007, 105)

Ne ryhmän jäsenet, joilla on vahva sosiaalinen status, käyttävät ryhmässä keskimääräisesti enemmän tilaa ja aikaa kuin heikommassa asemassa olevat. Sekä vahvan että heikon sosiaalisen statuksen omaavat kohdistavat puheensa useammin vahvassa asemassa oleville ryhmäläisille. Aktiiviset opiskelijat oppivat usein myös enemmän kuin hiljaisemmat opiskelijat, sillä he pääsevät

aktiivisuutensa vuoksi harjoittelemaan hiljaisia enemmän. (Repo-Kaarento 2007, 106.)

Kuten kaikissa muissakin ryhmissä, myös nukketeatterin opiskeluryhmissä muodostuu statusrooleja. Nukketeatterin opiskelun aikana on ollut useasti sekaryhmiä, joissa on sekaisin eri vuosikursseja, vaihto-oppilaita tai muita ryhmään tavalla tai toisella kuuluvia. Statuksiin ovat vaikuttaneet esimerkiksi ryhmäläisten kansallisuus, aikaisempi kokemus teatterityön alalta tai jonkin taidon hallitseminen esimerkiksi akrobatia tai tanssitaito.

Myös työpajoja pitävillä opettajilla tai nukketeatterialan ammattilaisilla saattaa olla aikaisempaa kokemusta joistakin ryhmäläisistä, jolloin näiden ryhmäläisten status on saattanut olla muiden ryhmäläisten statusta korkeampi. Ikävää on, jos ohjaaja tai opettaja itse vahvistaa ryhmäläisissä näitä statusrooliodotuksia ja ryhmän sisäistä roolijakoa. Esimerkiksi jos ryhmässä aina samat henkilöt saavat ottaa samat vastuullisimmat roolit, on selvää, että ne, joille tällaisia rooleja milloinkaan jaeta saavat vähemmän oppimiskokemusta.

Ryhmässä olevien, varsinkaan ryhmän ohjaajan, ei myöskään pitäisi tehdä statusroolien perusteella ennakkopäätöksiä siitä mihin kukin on kykeneväinen. Statusroolit eivät kerro henkilön lahjakkuudesta ja kyvyistä. Tämän vuoksi onkin erityisen tärkeää, että jokaisella statuksesta huolimatta on yhtäläinen mahdollisuus osoittaa osaamistaan. Ryhmän jäsenten epätasa-arvo kun voi hidastaa kunnioittavaa ja arvostavaa, vastavuoroista oppimisprosessia tai jopa kokonaan estää sen sekä kasvattaa entisestään ryhmän oppimiseroja (Repo-Kaarento 2007, 106).

## 4 OHJAAJAN ROOLI NUKKETEATTERISSA

On sanottu, että opettajan tai ohjaajan työ on yksi maailman mahdottomimmista ammateista, sillä oman alansa asiantuntijuuden lisäksi opettaja kantaa monia muitakin rooleja. Opettaessaan aikuisia opettaja on ohjaaja, kannustaja ja haastaja. Ryhmässä ohjaajalla on vastuu siitä, että ryhmään syntyy oppimiselle suotuisa ilmapiiri. Aikuisopiskelijoillekin opettaja on malli oppijasta, kun opettajan malli oppimisesta toimii esimerkkinä. Ryhmän vuorovaikutusta hyödyntävä opettaja on pikemminkin tiimiorganisaation vetäjä kuin tiedon ja asiantuntemuksen jakaja. (Repo-Kaarento 2007, 69.)

Ryhmän vetäjällä tai ohjaajalla on siis suuri vastuu ryhmän toiminnan kannalta. Ohjaajalla on suuret mahdollisuudet, mutta myös vastuut ollessaan näin monitasoisessa roolissa. Vaikka jokainen ryhmänohjaaja on oma persoonansa, on olemassa kuitenkin ryhmänohjaajan rooliin kuuluvia ominaisuuksia, joita jokainen ohjaaja tarvitsee ja joita tulisi käyttää (Kaukkila & Lehtonen 2007, 58.). Veli Kaukkilan ja Elisa Lehtosen kirjassa Ryhmästä enemmän – käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle (2007, 60) on esitelty hyvän ohjaajan piirteitä, joita listaan seuraavassa:

### HYVÄN OHJAAJAN PIIRTEET

#### **Empaattinen eläytyminen**

Ryhmänohjaajan on kyettävä eläytymään toisen ihmisen todellisuuteen empaattisesti ja intuitiivisesti. Jos ohjaajan oma tunne-elämä on lukkiutunut, toisen kertomat asiat nostavat esiin hänen omia tunteitaan, jolloin aitoa kohtaamista ei voi tapahtua. Ohjaajan on kyettävä olemaan herkkä myös omille tunteilleen.

**Avoimuus ja aitous**

Rehellisyys on avoimuuden ja aitouden lähtökohta. Avoin ohjaaja ei tarkoita ohjaajaa, joka kertoo kaiken itsestään, vaan ohjaaja on valmis kohtaamaan uusia ja tuntemattomia asioita ja ihmisiä.

**Luottamus ryhmän kykyihin ja voimavaroihin**

Ohjaajan on luotettava ryhmän kykyyn ratkaista ongelmia. Muutoin ohjaaja saattaa yrittää ratkaista ongelmat itse, jolloin ohjaajasta tulee ryhmän keskipiste, eikä ryhmä voi toimia ryhmänä.

**Ryhmän jäsenten tasavertainen kunnioittaminen**

Tasavertainen kunnioitus tai sen puute näkyy ryhmänohjaajan toiminnassa ja puheissa ryhmän jäseniä kohtaan. Kunnioittamiseen kuuluu myös vastavuoroisuuden hyväksyminen ja yksityisyyden kunnioitus, jolloin ohjaaja antaa ryhmäläisten haluta eri asioita kuin hän itse.

**Välittömyys ja huumorintaju**

Ryhmänohjaajalle on tärkeää osata olla ryhmän edessä välitön. Spontaaniuden sekä huumori- ja tilannekomiikantajun avulla ohjaaja voi pelastaa monta ikävää tai kiusallista tilannetta ja laukaista jännitteitä.

**Taito käsitellä vaikeita asioita**

Ohjaajan on uskallettava kohdata vaikeita ja hankalia tilanteita ja asioita. Ohjaajan hyväksyvä asenne asioiden suorassa kohtaamisessa on tärkeää.

**Kyky tehdä ja välittää havaintoja**

Ohjaajaa auttaa kyky havainnoida ja analysoida ryhmän dynamiikkaa ja prosessia. Havaintoja tehdessään ohjaaja pyrkii selvittämään mitä ryhmässä tapahtuu ja mistä asiat johtuvat.

**Käytännönläheinen realismi**

Ohjaaja tarvitsee ominaisuuksiinsa myös arkisuutta ja realismia, jolloin

ohjaaja osaa poimia olennaisen ja tärkeän, ilman turhia lupauksia, realistisella tavalla.

### **Tieto mitä on olla ohjattavana**

Taitava ohjaaja tiedostaa miltä tuntuu olla ohjattavana, milloin opetus tai ohjaus edistää oppimista ja millaisesta opetuksesta ei ole hyötyä. Ohjaajan tulee olla kiinnostunut muiden kokemuksista, jotta hän voi laittaa omat kokemuksensa oikeisiin mittasuhteisiin. (Repo-Kaarento 2007, 127.)

Esimerkiksi nukketatterin alalla on tärkeää, että myös nukketatteriesityksen ohjaajalla olisi käsitys siitä mitä nuken tai objektin manipulointi on. Kun ohjaaja ei tiedä mitä esiintyjä kokee, hänen on vaikea myöskään ohjata tätä. On myös vaikeaa olla sellaisen ohjaajan ohjattavana, jolla ei ole itsellään kokemuksia siitä, mitä lavalla olo on.

Ohjaajan on lisäksi syytä muistaa, että harjoitukset onnistuvat aina, sillä niissä tulee aina jotakin tärkeätä esiin. Ohjaajalla saattaa olla ennalta suunniteltu kuva siitä, mitä onnistuminen on. Ohjaaja ei saisikaan odottaa määrättyä tulosta, jotta ei tulisi sokeaksi sille mitä kyseessä oleva harjoitus tuottaa. (Aarnio & Vuorinen 1991, 106.)

## **OHJAAJAN TOIMINNAN VAIKUTUKSET RYHMÄÄN**

Ohjaajalla on suuri vastuu henkilönä, joka on tärkeänä osana aikaisemmin kerrottujen ryhmän ja ryhmädynamiikan lakien syntymiseen. Myös muut ryhmän jäsenet ja asiat vaikuttavat tähän, mutta ohjaajan toiminnan vaikutukset ryhmään ovat hyvin suuret.

Opettaja voi asemansa turvaamana vaikuttaa ryhmän toimintaan ja itseasiassa hän tekee niin, vaikka ei tätä tiedostaisikaan. Koska opettajalla on ryhmän johtajana valtaa, hän säätelee ryhmän toimintaa omalla käytöksellään ja

päättää minkälaista käyttäytymistä hän pitää suotavana ja mitä vältettävänä. Ryhmän jäsenilläkin on valtaa ja yksittäinen jäsen voi vaikuttaa ryhmän toimintaan ja ilmapiiriin. Joskus hyvää tarkoittava ja rakentava ehdotus torjutaan esimerkiksi siksi, että ryhmässä esittäjän status on heikko eli jäsenten välinen kilpailu voi estää hyvien ideoiden esittämisen. Ryhmädynamiikkaa ymmärtävällä jäsenellä on joskus hankalaa, koska hän tietää mitä ohjaajan olisi syytä tehdä, mutta ei oman asemansa vuoksi ole valtuutettu toimimaan. (Repo-Kaarento 2007, 84.)

Ryhmän ohjaaja vaikuttaa toiminnallaan ryhmän jäsenten arvoasemiin. Ohjaaja ei välttämättä itsekään tiedosta miten eri tavoilla hän ehkä asennoituu eri opiskelijoiden kykyihin. (Repo-Kaarento 2007, 106.) Joskus tämä voi tosin olla hyvinkin tietoista.

Ohjaaja ei voi eikä saa tehdä oletuksia rooleista lavalla rooleista sen ulkopuolella. Esimerkiksi jos ryhmän jäsen on hiljainen ja syrjään vetäytyvä niin hänen ei tarvitse näytellä ainoastaan sellaisia roolihahmoja. Ohjaaja ei siis voi olettaa, että tietynlainen rooli ryhmässä kertoisi siitä, mitä henkilö osaa tehdä lavalla. Jos heti alkutekijöissään määritellään ryhmäläisen osaamistaso ulkoisen olemuksen perusteella niin se vähentää kykyjen näyttämisen mahdollisuutta. Usko siihen, että toinen pystyy ja kykenee on motivoiva voima, jonka avulla tapahtuu ihmeitä. Ujoista ja aroista ihmisistä karisee hiljainen ulkokuori oikeassa arvostamisen ilmapiirissä.

Vaikka ohjaajan persoonallisuus ja asenne vaikuttavat oppimisilmapiiriin, merkitystä on siltäkin, miten ohjaaja organisoii ryhmän ja tehtävät. Joskus ryhmäroolit jähmettyvät ja tarvitaan opettajan väliintuloa esimerkiksi uutta ryhmäjakoa tai uusia tehtäviä. (Repo-Kaarento 2007, 61.)

Ryhmädynamiikassa on paljon lainalaisuuksia, joihin perehtyminen on ryhmää ohjaavalle hyödyllistä tietoa. Lisäksi kaikenlaiset kokemukset ryhmistä ovat ohjaamista opettelevalle aarteita. Yksikään ryhmä ei ole samanlainen ja

kokemus erilaisista ryhmistä kerryttää kokemusta myös ryhmien toimintaan vaikuttavista lainalaisuuksista. Kokemukset ovat yhtä arvokkaita, ovat ne syntyneet sitten ryhmän jäsenenä tai sen ohjaajana. (Repo-Kaarento 2007, 127.)

## **OHJAAJAN ULKOPUOLINEN OSA**

Vaikkakin ohjaaja on hyvin tärkeä osa ryhmän eteenpäin viemisessä, on hänen osansa myös olla ulkopuolinen. Hyvän ohjaajan on annettava työryhmälle mahdollisuus olla ja kokea, hän itse ei voi kokea kuin ulkopuolelta käsin ryhmän yhteenkuuluvuuden tunteen ja voiman. Tämänkin vuoksi ohjaajan on kyettävä olemaan kypsä, jotta hän voisi antaa muille tilan ja mahdollisuuden. Ohjaaja mahdollistaa ryhmässä olevien kyvyn kokea ja ilmaista asioita ja itseään.

Jos ohjaaja on selkeästi enemmän tekemisissä jonkun tai joidenkin ryhmäläisten kanssa kuin muiden tai on peräti hyvä ystävä heile, niin silloin ohjaajan täytyisi miettiä toimiaan uuden kerran. Voiko olla samanaikaisesti paljon läheisempi joillekin ryhmäläisille ja näyttää tämä avoimesti, samalla kun on ryhmänohjaaja kaikille? Tämä voisi olla sama asia kuin jalkapallopelissä syöttäisi aina vain parhaimmalle kaverilleen, eikä sille, joka on pelin kannalta ratkaisevassa paikassa. Ohjaajan olisi syytä jättää ja hänen pitää jättää sivuun ystävyysuhteet ryhmän henkilöihin ohjaamisen ajaksi. Ohjaajan etäisyys ja ulkopuolisuus koko ryhmään nähden on tärkeä asia.

Ohjaajan tehtävänä on pitää silmällä koko ajan kokonaisuutta. Siitä huolimatta hän on yksi ryhmän jäsenistä ja sellaisena myös altis samanlaiselle kritiikille kuin muutkin. Ohjaaja on myös haavoittuvassa asemassa. Etäisyyden rakentaminen ja säilyttäminen muihin ryhmäläisiin auttaa yleensä vain näennäisesti. Parempi on tiedostaa ristiriitatilanne avoimesti ja hyväksyä se. (Aarnio & Vuorinen 1991, 107.)



## OHJAAJAN ROOLIIN VIRITTÄYTYMINEN

Teatterissa ja esitysprojekteissa harjoituksissa ja ennen esitystä esiintyjät virittäytyvät esityksen tunnelmaan ja roolihahmoihinsa. Todellinen virittäytyminen tapahtuu kuitenkin jo ennen tätä. Ihminen virittäytyy esiintyjän rooliin tai harjoituksissa olevaan ryhmärooliin jo ennen kuin saapuu paikalle.

Virittäytyminen tarkoittaa asettumista sopivaan mielen -ja kehontilaan jotakin tulevaa varten. Virittäytyminen muistuttaa keskittymistä tai valmistautumista, mutta se ei välttämättä ole sisäänpäin kääntynyttä tai aktiivista. Se enemmänkin vain valmistaa johonkin. (Kopakkala 2011, 112.)

Ohjaaja harvoin on itse näyttämöllä, joten kehon-ja äänenlämmittely ei ole ohjaajalle yhtä tärkeää kuin esiintyjälle. Se voi kuitenkin auttaa pääsemään jännityksistä ja ohjaajalle on hyötyä äänensä lämmittämisestä senkin vuoksi, että hänen on helpompi huutaa ohjeita katsomosta lavalle. Tärkeintä kuitenkin ohjaajalle on lämmitellä mielensä ohjaajan rooliin.

Mielen lämmittelytapoja on yhtä monia kuin ihmisiäkin, mutta kaikki ne tähtäävät keskittymisen tilaan, jossa on luovuttu henkilön muista rooleista ja oman elämän ongelmista. Koska ohjaaja tarkkailee jatkuvasti kokonaisuuden lisäksi pieniä yksityiskohtia, kiinnittää huomiota ryhmän jäsenien henkiseen ja fyysiseen tilaan sekä suoritukseen ja pitää kaiken kasassa samalla valaen kannustusta ryhmään, niin keskittymisen tila on tärkeä.

## 5 OHJATTAVAN ROOLI NUKKETEATTERISSA

Ohjaaja tarvitsee ohjattavia tuodakseen visionsa toteen näyttämöllä. Nukketeatterissa ohjattavan on omattava kykyjä ja taitoja niin nukettamisen, näyttelemisen kuin muunkin esiintymisen saralla. Ohjattava haluaa toteuttaa kykyjään harjoituksissa ja esityksissä. Ohjattavan on oltava valmis myös yhdessä ohjaajan ja ryhmän kanssa löytämään itsestään piileviä kykyjä ja kehittämään näitä.

### HYVÄN OHJATTAVAN PIIRTEET

Hyvän ohjaajan piirteitä voi osittain käyttää myös ohjattavaan. Empaattinen eläytyminen muihin ryhmäläisiin lisää hyvän ilmapiirin lisäksi kykyä ymmärtää esityksen vaatimia eläytymisen kohteita. Ryhmän tasavertainen kunnioittaminen on tärkeää myös hyvän ohjattavan piirteissä. Välittömyys ja huumorintaju auttavat ohjattavaa tarttumaan tilanteisiin niin harjoituksissa kuin esityksissäkin. Avoin ja aito ohjattava kykenee vastaanottamaan ohjeita ja palautetta rakentavasti ja kohtaaminen esityksen vaatimien tilanteiden tai tunteiden kanssa on aidompaa. Ohjattavan on lisäksi luotettava ohjaajan kykyihin ja voimavaroihin, vaikkei ohjattava olisikaan kaikesta samaa mieltä ohjaajan kanssa.

Hyvän ohjattavan piirteisiin kuuluvat myös esimerkiksi läsnäolon kyky, että on hetkessä juuri nyt. Ohjattavan on osattava kuunnella ohjaajaa, itseään ja muita ryhmäläisiä. Hyvän ohjattavan rooliin kuuluu uskallus ottaa riskejä niin harjoituksissa kuin lavallakin sekä uskallus tarjota uusia ideoita vaikka ne torjuttaisiinkin. Rohkeus olla mitä vaan on hyvän ohjattavan piirre myös.

Hyvä ohjattavan piirteisiin kuuluu myös se, että ymmärtää ohjaajan ja ohjattavan välisen valtasuhteen. Esimerkiksi jos tekee esitysprojeکتia hyvän

ystävän kanssa, joutuu harjoitustilanteissa jättämään kaverisuhteen sivuun, koska se saattaa häiritä ohjaaja-esiintyjä-suhdetta. Ohjaajan ja näyttelijän rooli on aina valtasuhde, johon voi olla vaikea sopeutua, koska on tottunut tasarvoiseen kaverisuhteeseen. Tämä saattaa olla ongelmallinen tilanne, mutta kun asiasta puhutaan ääneen, voidaan siihen löytää ratkaisu asenteita muuttamalla.

## **NUKETTAJAN PÄÄLLEKKÄISET ROOLIT**

Nukkenäyttelijä on roolihahmonsa nukken lisäksi nukettajan roolissa. Voi myös olla, että esityksen aikana esiintyjä vaihtaa sujuvasti nukkenäyttelijän, näyttelijän tai samanaikaisesti molempien rooleja. Unohtaa ei pidä myöskään esiintyjän oman persoonallisuuden roolia, joka saattaa vaikuttaa esiintymistilanteeseen myöskin. Nukettajan olemista voidaankin ajatella jollakin tavoin skitsofreeniseksi.

Voi jopa olla niin, että nukke vastaanottaa ohjeita ohjaajalta harjoituksissa nukettajan sijaan. Nukke ei yleensä ota kritiikkiä tai neuvoja itseensä toisin kuin nukettaja, joka on roolien yhteensulautuma. Nukelle annettu palaute harjoitusten aikana voi olla myös virkistävää ja humoristista ja piristää ilmapiiriä.

Nukketeatterissa on myöskin yleistä, että roolihahmo, jonka työstettäväksi saa, ei välttämättä olekaan ulkonaisesti ja konkreettisesti kokonainen hahmo vaan vain osa hahmoa esimerkiksi vain pelkkä käsi, jalka tai pää.

Yhteisnuketuksessa hahmo voi olla ulkonaisesti kokonainen tai irtonaisista paloista rakentunut ja hahmoa liikuttaa useampi kuin yksi nukkenäyttelijä. Myös tällöin oma roolihahmo on vain osa isompaa roolia. Sen lisäksi, että on mietittävä hahmon kokonaisuutta, on mietittävä juuri tiettyä hahmon osaa, jolla esiintyy. On mietittävä juuri nimenomaisen kohteen, vaikka vasemman käden roolia suhteessa koko hahmon rooliin.

Nukkenäyttelijällä on usein monta roolia esityksen aikana, joihin kaikkiin tulee kiinnittää tarkkaa huomiota, sillä roolien vaihtaminen vaikuttaa kehon olotilaan, käsien asentoon ja katseen kohdistamiseen. Nukettajan keho ja katse ovat erilaiset kuin näyttelijän ja näiden välillä saattaa esityksessä olla vain ohikiitävä sekunti, kun esiintyjä vaihtaa roolista ja tilasta toiseen.

Tämä vaatii tietenkin harjoittelua ja toistoa, kuten nukketeatterissa esityksen teko muutenkin. Tämän lisäksi tarvitaan esiintyjä, joka on oikeassa mielen- ja kehontilassa. Tämän saavuttamiseen tarvitaan esiintyjän oman keskittymisen lisäksi lämmittelyharjoituksia.

## **OHJATTAVAN ROOLIIN VIRITTÄYTYMINEN**

Kuten ohjaajakin, myös ohjattava, virittäytyy roolinsa jo ennen harjoituksiin tai esitykseen tulemistä. Koska ohjattavan on hyvin vahvasti siirryttävä omista jokapäiväisistä rooleistaan pois, kohti esityksen vaatimia rooleja, tarvitsee hän vielä lämmittelyn ennen kohtausten harjoittelua tai esityksen alkamista. Usein ohjaaja on suunnitellut lämmittelyt ja ohjaa nämä, joskus voi myös olla, että ohjattava itse huolehtii itsenäisesti lämmittelystä ja on itse vastuussa omasta kyvystään astua tarvittaviin rooleihin. Nukke- tai objektimanipuloijan pitää myös virittää nukke tai objekti. Manipulointava kohde on siis myös viritettävä rooliinsa liikuttelemalla ja leikkimällä sekä kohteen liikkuvuutta kokeilemalla.

Virittäytyessä esityksen rooleihin on väistämättä luovuttava siksi ajaksi omista rooleistaan. Omaan persoonallisuuteen ja henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat on osattava siirtää syrjään, jotta esitykseen tarvittavat roolit voisivat kasvaa ja kehittyä.

## 6 IKIOMA ROOLI JA TURVALLINEN RYHMÄ

Vaikka ryhmässä oleville muodostuu erilaisia rooleja, on kuitenkin ensisijaisen tärkeää, että ryhmässä tai yhteisössä olevat saavat olla sellaisia kuin ovat. Hyväksytyksi tuleminen sellaisena kuin on, on ihmisen sosiaalisista tarpeista tärkein. Ryhmässä olo mahdollistaa siinä olevalle paikan tutustua omaan itseensä ja omiin ulottuvuuksiinsa, jos ryhmä antaa siihen mahdollisuuden. Turvallinen ryhmä mahdollistaa omaksi itseksi tulemisen ja turhien energiaa vievien roolien poistumisen.

### TURVALLINEN RYHMÄ JA YKSILÖN KASVUN MAHDOLLISUUS

Turvallinen ryhmä on tyytyväisyyden peruslähde. Turvallinen ryhmä nostaa esiin siinä olevien parhaat puolet ja jalostaa myös piirteitä, joita ryhmäläiset ovat pitäneet itsessään kehittymättöminä. Turvallisessa ryhmässä olevat saavat olla juuri sellaisia kuin ovat ja heidän heikkoutensakin hyväksytään. Tällaisessa ryhmässä olevat uskaltavat kokeilla itsessään sellaisia ulottuvuuksia, joihin eivät itsekään uskoneet. Erittäin turvallisessa ryhmässä saattaa voida paljastaa kipeimpiäkin asioita ja kokea syvää arvostusta, välittämistä ja hyväksyntää. Turvallisen ryhmän sisällä itsetunto vahvistuu ja huomaa välittävänsä muista ryhmän jäsenistä, kun uskaltaa alkaa ajatella myös muiden parasta. Mitä turvallisemmaksi ryhmä muuttuu, sitä useammalla ja syvemmällä tavalla voi itseään ilmaista. (Aalto 2002, 8.)

Pelko on huonon ryhmän perustuntomerkki. Pelko lamaannuttaa rohkeuden, eikä tällöin uskalla näyttää mitä osaa. Pelko myös sulkee suun ja sydämen, jolloin itseä ei ilmaise rehellisesti vaan enemmänkin rajatusti ja valheellisesti. Pelko saa ryhmäläisissä esiin huonoimmat piirteet ja tunneilmaisut. Ryhmän

jäsenistä ei kykene välittämään vaikka haluaisikin. (Aalto 2002, 8.)

Esittävän taiteen alalla on hyvin tärkeää näyttää mitä osaa. Jokaisissa treeneissä pitää jatkuvasti näyttää parastaan ja päästä uusiin ulottuvuuksiin. Jos ilmapiiri on pelon ilmapiiri niin miten sitten näyttää osaamistaan vaikka tietäisikin, että osaa? Miten voisi ilmaista roolihenkilön tunteita uskottavasti, jos omien tunteiden ja tekemistenkin kanssa joutuu kamppailemaan? Tämän vuoksi olisikin syytä kiinnittää huomiota ryhmän turvallisuuteen ja ilmapiiriin ennen kuin aletaan vaatia ohjattavalta tai ohjaajalta suurta kannustusta vaativia suorituksia.

Ryhmässä ja parhaimmillaan turallisessa ryhmässä yksilöt saavat kokea monenlaisia oppimisen alueita. Niitä ovat muun muassa (Aarnio & Vuorinen 1991, 75-76.):

### **Itsensä ymmärtämisen lisääntyminen**

Järkevyyden painottaminen johtaa usein tunnealueen syrjäyttämiseen. Keskeiset tunteet, tarpeet, pelot ja toiveet saattavat olla persoonallisuuden sokeaa aluetta. Toiminta ja vuorovaikutus ryhmässä paljastaa tällaisen epätasapainon. Ryhmä virittää tunteita ja tarpeita ja ryhmä voi olla erinomainen apu jäsenilleen tunteiden löytämisessä.

### **Toisten huomioon ottamisen lisääntyminen**

Omien tunteiden ymmärrys lisää suoraan kykyä ymmärtää toisten tunteita. Toisen kuuntelu ja itsensä kuuntelu ovat rinnakkaisia taitoja. Halu ottaa huomioon toisia tuntuu lisääntyvän, kun oppii ymmärtämään toisen tunteita ja tarpeita.

### **Itsetunnon vahvistaminen**

Itsensä ja toisten aito huomioiminen opettaa tunnistamaan omat heikkoudet ja kyvyt paremmin. Ryhmässä syntyy rohkaiseva kokemus, että heikkouksien näkyväksi tuleminen ei johda hylätyksi tulemiseen. Asiaan suhtaudutaan hyväksyvästi, kun ryhmän jäsenet ymmärtävät toisiaan. Toisten heikkouksista voi myös pitää, jos niistä puhutaan avoimesti. Tällaisella piirteellä on ryhmässä sen jäsenten itsetuntoa vahvistava vaikutus.

### **Vuorovaikutus- ja yhteistyökyvyn lisääntyminen**

Itsensä ja toisten huomioonottaminen on sosiaalinen tapahtuma, minkä onnistumiseksi tarvitaan vuorovaikutustaitoja. Vuorovaikutustaitojen oppiminen synnyttää uutta ymmärtämystä jäsenten välille. Ryhmän yhteistyötä helpottaa, jos jokainen ryhmäläinen voi ilmaista sanallisesti omia tavoitteitaan, taitojaan, pyrkimyksiään ja toiveitaan yhteiseen tehtävään nähden. Rohkeus käsitellä erimielisyyksiä ja ristiriitoja tuo yhteistyöhön tyydytystä.

### **Sopivampi suhtautuminen vallankäyttöön**

Kaikki ihmiset käyttävät valtaa toisiinsa nähden, mutta ihmiset eivät useinkaan ole tietoisia omasta vallankäyttötavastaan kanssaihmiin. Ryhmässä opitut asiat ja siinä saatu palaute voivat auttaa yksilöä ymmärtämään millä keinoilla hän käyttää valtaa, kehen, mitä hyötyä siitä on ja mihin hän vallankäyttöä tarvitsee. Yksilö voi ymmärtää myös kuka käyttää valtaa häneen, millä tavoin, mitä hyötyä siitä on ja salliiko yksilö sen.

## **OMAKSI ITSEKSI TULEMINEN TURVALLISESSA RYHMÄSSÄ**

Turvallisessa ryhmässä omaksi itseksi tulemisen mahdollisuus on tärkeä piirre. Omaksi itseksi tulemisella tarkoitetaan ihmisen kykyä tunnistaa, hyväksyä ja ilmaista omaa persoonaansa mahdollisimman rehellisesti. Turvallinen ryhmä antaa ihmiselle mahdollisuuden tunnistaa sisäisen maailmansa liikkeitä ja ilmaista niitä. Jos ryhmä hyväksyy henkilön ilmaisussa myös eri ulottuvuudet, myös henkilö itse alkaa pitämään näitä piirteitä hyväksyttävinä ja tärkeinä. Tämä auttaa ihmistä toimimaan omana itsenään, vahvistaa irtautumaan turhista rooleista ja suojamekanismeista ja helpottaa tunnistamaan tilanteita, jolloin on hyvä suojata itseään. (Aalto 2002, 14.)

Mitä enemmän ihminen muuttuu omaksi itsekseen, sitä paremmaksi hänen olonsa tulee, kun jännittyneisyys ja tarpeettomat roolit väistyvät ja energiaa alkaa vapautua. Oma sisäinen hyvinvointi ja siitä huolehtiminen tulevat tärkeiksi ja ihminen alkaa varoa sellaisia toimintatapoja, jotka vieroittavat häntä itsestään. (Aalto 2002, 14.)

Kirjassaan Turvallinen ryhmä Mikko Aalto on lajitellut persoonan ulottuvuudet ja haavoittuvuuden tasot ja miten ne toimivat ryhmästä riippuen:

### **Tosiasiat itsestämme**

Uskallamme ilmaista itsestämme tosia asioita kuten iän, asuinpaikan tai kengännumeron. Näiden tietojen pohjalta emme yleensä tule haavoitetuksi.

### **Psyykkiset ja fyysiset ominaisuudet**

Huono ryhmä estää hyvien persoonallisuuden piirteiden esiintuomisen, koska se ei suosi usein muuta kuin lojaalisuutta ryhmälle. Erittäin haavoittavaa on jos näitä ominaisuuksiamme pilkataan tai kyseenalaistetaan.

### **Mielipiteet ja mieltymykset**

Mielipiteitä ja mieltymyksiä ilmaistaessa, ilmaisee jotain joka on oleellisesti osa



itseä. Tällöin on usein haavoittuvuudelle altis. Jos ihminen torjutaan näiden ilmaisujen osalta, se merkitsee usein yhden oven sulkeutumista hänen sisällään.

### **Arvot**

Mielipiteet nousevat arvojen näkymättömästä maailmasta. Arvot ovat mielipiteitä syvemmällä ja ovat intiimimpiä kuin mielipiteet.

### **Moraali**

Henkilökohtainen moraali nousee arvoista. Moraali eli henkilökohtainen normisto ilmaisee kuinka voimme saavuttaa omat arvomme.

### **Luovuus**

Luovuuden ilmaiseminen vaatii turvallisuutta, etenkin niillä osa-alueilla, jotka kokee luovuudessa epävarmemmaksi. Erittäin turvallisessa ryhmässä saattaa voida ilmaista sellaisiakin luovuuden alueita, joissa kokee olevansa hyvinkin avuton.

### **Unelmat ja aikomukset**

Ihminen pyrkii kohti unelmiaan, muttei useinkaan mielellään puhu niistä, koska saattaa hävetä niiden takana olevia motiiveja. Unelmista puhuminen on usein arka aihe, eikä ihminen halua tulla niillä haavoitetuksi.

### **Tunteet**

Turvallinen ja hyväksyvä ryhmä tarjoaa erinomaisen paikan saada kontakti omiin tunteisiin ja mahdollisuuden ilmaista niitä. Tunteiden ilmaisu puolestaan auttaa pääsemään eroon tunnetulpista ja selkiyttää myös sitä mitä todella tahtoo elämältä sen eri tilanteissa.

### **Tarpeet**

Tarpeiden olemassaolo tulkitaan usein heikkoudeksi. Turvallisessa ryhmässä voi opetella tarvitsevuutta ja sen avointa ilmaisemista, joka auttaa meitä

paremmin tuntemaan itsemme ja löytämään tarpeillemme rakentavia tyydyttymisen keinoja.

### **Usko**

Mahdollisuus elää mielekästä ja turvallista elämää perustuu tietyille oletuksille, jotka voivat olla tiedostamattomia tai tiedostettuja. Nämä oletukset perustuvat uskoon, oli kyseessä sitten uskonnolliset tai ateistiset taipumukset.

### **Sisäinen lapsi**

Itsensä ilmaisemisen muodot kuten uskallus leikkiä, rohkeus hullutella ja olla ilmaisussaan spontaani ja intuitiivinen. Turvattomassa ryhmässä sisäinen lapsi joutuu kipsiin, kun taas turvallisessa ryhmässä se heittää siteet pois ja ryntää vapauteen.

### **Trauma**

Ihmisen on usein vaikea puhua haavoitetuksi tulemisen kokemuksista. Niihin liittyy häpeää, pelkoa ja syvää alemmuuden tuntoa – siitäkin huolimatta, että nämä tunteet kuuluisivat haavojen aiheuttajille. Yleensä vain hyvin turvallisessa ryhmässä on mahdollista kertoa traumaistaan ja niiden syistä.

### **Pimeät puolet**

Kaikkein vaikeinta minuudessa on usein ilmaista sen pimeää puolta, omaa paha. Näiden puolien ilmaisemiseen liittyy usein syvää syyllisyyttä, häpeää, omanarvontunnon menettämisen ja hylätyksi tulemisen pelkoa. Äärimmäisen turvallinen ryhmä voi auttaa pimeän puolen kohtaamisessa ja käsittelemisessä.

Epänormaalissa työtilanteessa on ihmisen hyvin vaikea olla oma itsensä, ellei hänellä ole vahva oma identiteetti. Joskus ryhmässä on niin huono olla, että ryhmäläisen tai ryhmäläisten on tukeuduttava epäaitoihin rooleihin selviytyäkseen. Työntekijä, joka elää tai tekee työtään epänormaalissa tilanteessa, miettii selviytymisstrategioita. Tämä on joko tietoista tai tiedostamatonta oman roolin etsintää. (Kopposela 2005, 57.)

Jos ihmiset saavat olla työyhteisössään sellaisia kuin ovat, omine arvoineen ja tavoitteineen, niin yhteisön tervehtyminen pääsee etenemään. Työntekijät ovat valmiita luopumaan paljosta työyhteisön yhteisten päämäärien hyväksi, jos heille annetaan mahdollisuus olla oma itsensä. (Kopposela 2005, 89)

Nukketeatterin opiskelun aikana olen ollut monenlaisissa ryhmissä, joissa kaikissa on ollut oma ryhmädynamiikkansa ja omat roolinsa. Olen ollut sellaisissakin ryhmissä, joissa olen kokenut sellaista turvallisuutta ja hyväksyntää, että oma ilmaisuni on päässyt valtoihinsa, eikä omaa ilmaisua ole tarvinnut kyseenalaistaa. Tällaisissa ryhmissä ihminen on parhaimmillaan niin omana persoonanaan kuin roolihahmonsa kanssa. Turvallinen ryhmä on jokaisen oikeus niin nukketeatterin opiskeluryhmissä kuin maailman muissakin ryhmissä.

## LOPUKSI

Olen kiinnostunut ryhmistä. Olen kiinnostunut siitä miten sama ihminen voi ryhmästä riippuen joko käpertyä tai kukoistaa. Ryhmällä on valtava vaikutus meihin yksilöinä. Ryhmässä oleminen on upeaa, olet sitten ohjaaja tai ohjattava, jos kaikki menee hyvin. Ryhmässä oleminen voi myös olla ahdistavaa ja raskasta, jos asiat menevät huonosti. Voisiko asioita saattaa menemään useammin hyvin, jos teorian tieto olisi hallinnassa?

Halusin lähteä kirjoittamaan ryhmän rooleista ja ryhmän dynamiikasta, sillä nukketeatterikoulutuksen aikana puhetta siitä mikä ryhmä on, ei ole ollut lainkaan tai jos on ollut niin sitä on ollut hyvin vähän. Nukketeatterilinjalla oppilaiden vaihtuvuus on ollut suurta, monilla koulutukseen hakeutuvilla ei ole ollut aikaisempaa vahvaa kokemusta esiintymisestä ja ryhmissä olostä ja lisäksi on ollut paljon kansainvälisiä opiskelijoita ja kommunikointi kieli on ollut englanti. Selkeä ymmärrys ryhmästä olisi helpottanut monta kertaa erilaisissa projekteissa olemista.

Toivoisinkin tulevaisuudessa, että nukketeatterin opiskeluun panostettaisiin myös keskustelua siitä mikä ryhmä on, mitä rooleja siinä on ja miten ne voivat edesauttaa tai vähentää ryhmän toimintaa. Toivon, että opinnäytetyöni voisi innostaa muitakin tutkimaan ryhmän perusasioita ja oppimaan niistä jotain arvokasta. Kun ryhmän sävelet ovat selvät, jää enemmän aikaa ryhmän luovuuteen ja taiteen tekemiseen ilman rajoituksia. On kaikkien etujen mukaista aikaansaada toimiva ja turvallinen ryhmä. Sopusointu lisää sopusointua.

Nukketeatterikoulutuksen aikana olen ollut monenlaisissa ryhmissä niin ohjaajana, nukettajana kuin näyttelijänäkin. Taito, joka on syntynyt ja kehittynyt erilaisissa ryhmissä ja erilaisten ihmisten kanssa, on hyvin tärkeä. Jo pelkkä ryhmän olemassaolo on arvokas, ei pelkästään yhteisellä työllä aikaansaatu lopputulos. Ryhmässä on voimaa!

## LÄHTEET

Aalto, M. 2002. Turvallinen ryhmä ja itseksi tuleminen. Helsinki: Aseman Lapset ry.

Aarnio, P. & Vuorinen, R. 1991. Vuorovaikutus ja yhteistyö – ryhmätyön opas . Jyväskylä: SKSK-Kustannus Oy.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Tammi.

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän – käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitseville. Toim. Raatikainen, M. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy.

Kauppila, R. 2005. Vuorovaikutus -ja sosiaaliset taidot – vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi – ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kopposela, J. 2005. Työyhteisö sairastaa. Toim. Ahonen, A. Helsinki: Studio Yellow House.

Ojala, T. & Uutela, A. 1993. Rakentava vuorovaikutus. Helsinki. WSOY.

Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Vantaa: Kansanvalistusseura.

